

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Secara umum penelitian ini dapat disimpulkan dengan terbuktinya empat hipotesis yang diajukan. Adapun simpulannya adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala SKB terhadap kinerja pamong belajar pada sanggar kegiatan belajar (SKB) di wilayah Priangan Jawa Barat. Gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi memberikan pengaruh yang cukup kuat, kepala SKB yang meyakinkan pamong belajar untuk mampu dalam melaksanakan tugas dan berprestasi akan membuat pamong belajar bekerja dengan baik.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pamong belajar pada sanggar kegiatan belajar (SKB) di wilayah Priangan Jawa Barat. Pamong belajar bekerja memiliki berbagai motif, motif yang mereka miliki mendorong mereka semangat dalam melakukan pekerjaan. Pamong belajar akan semangat dalam bekerja apabila harapannya akan bekerja sesuai dengan apa yang dia dapatkan pada lembaga, selain itu mereka akan termotivasi apabila instensif yang mereka terima sesuai dengan jerih payah mereka diwaktu bekerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pamong belajar pada sanggar kegiatan belajar (SKB) di wilayah Priangan Jawa Barat. Pamong belajar yang berpengalaman ditandai dengan banyaknya pengetahuan yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaan, faktor pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan akan memengaruhi pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala SKB, motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pamong belajar pada sanggar kegiatan belajar (SKB) di wilayah Priangan Jawa Barat. Masing-masing variabel memberikan kontribusi yang besarnya bervariasi, motivasi kerja sebagai variabel yang paling mendominasi dalam mempengaruhi kinerja secara bersamaan. Karena tak

dapat dipungkiri bahwa motivasi sangat berperan dalam melakukan pekerjaan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pamong belajar maka semakin tinggi pula kinerjanya disamping ada beberapa faktor yang juga mempengaruhi kinerja itu sendiri.

## **B. Rekomendasi**

Setelah mengkaji permasalahan yang muncul dalam penelitian di lapangan khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja, maka peneliti merumuskan beberapa saran untuk beberapa pihak terkait dan berkepentingan. Untuk meningkatkan kinerja pamong belajar maka perlu dipertimbangkan saran dan masukan sebagai berikut:

1. Kepala SKB sebagai pemimpin lembaga pendidikan nonformal di unit pelaksana teknis daerah (UPTD).

Sebagai bahan pertimbangan bagi pembuat kebijakan bahwa penetapan dan pengangkatan kepala SKB perlu dipertimbangkan aspek kesesuaian antara siapa yang akan memimpin dan siapa yang akan dipimpin. Kepala SKB yang berasal dari pamong belajar mampu memimpin dan mengerti tugas dan fungsi pamong belajar, dengan hal ini tujuan lembaga akan mudah dicapai melalui bagusnya kinerja pamong belajar yang dipimpin oleh orang yang tepat.

2. Kepada Pamong Belajar Sebagai Tenaga Struktural dan Fungsional Pendidikan Nonformal.

Dalam hal yang berkaitan dengan motivasi kerja, diharapkan pamong belajar dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja, hal ini dapat ditunjukkan dengan taat pada peraturan dan disiplin dalam bekerja. Dalam hal pengalaman kerja, diharapkan dengan bertambahnya masa kerja pamong belajar maka diharapkan semakin memahami tugas-tugas yang dikerjakan, dan meningkatnya pengetahuan dan penguasaan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Untuk meningkatkan penguasaan dan pengetahuan pekerjaan, diharapkan pamong belajar selalu berkonsultasi dengan

pimpinan, senior, serta kolega. Selain itu banyak membaca buku tentang pekerjaannya. Dalam hal kinerja, diharapkan meningkatnya kreativitas pamong belajar dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yaitu dengan mencari metode baru dalam menyelesaikan pekerjaan baik pada kegiatan belajar mengajar, pengembangan model maupun pengkajian program . Untuk mencari metode baru, karyawan dapat berdiskusi dengan rekan kerja, dengan atasan, maupun banyak membaca atau mempelajari kasus-kasus yang banyak ditulis dalam buku-buku maupun internet.

3. Kepada lembaga Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) dalam penerimaan pegawai harus mempertimbangkan latar belakang pendidikan atau jurusan para pegawai yang akan bekerja sebagai pamong belajar. Karena berdasarkan temuan pada penelitian ini, pekerjaan yang dilakukan oleh pamong belajar yang mana berasal dari tenaga pendidikan formal mampu melakukan tugas pokoknya sebagai pamong belajar. Apalagi kalau mereka yang berasal dari lulusan PLS yang mana telah mengetahui dan mempelajari pendidikan nonformal itu, dan hal ini pasti bisa membuat tujuan lembaga akan mudah tercapai.
4. Berdasarkan hasil temuan peneliti tentang terdapatnya pengaruh yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan kepala SKB, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pamong belajar yang mana ditunjukkan dengan harga koefisiens sebesar enam puluh enam koma sembilan persen, dan tiga puluh empat koma sembilan satu persen dari faktor lainnya. Maka perlu kiranya peneliti sarankan bagi penelitin selanjutnya untuk meneliti variabel lain apa saja yang berpengaruh pada kinerja pamong belajar dan memegang peranan memberikan kontribusi sisanya tersebut.